



QUALIDADE DA EDUCAÇÃO PARA A INFÂNCIA: um olhar sobre a remuneração docente

Ana Paula Santiago do Nascimento¹

EIXO TEMÁTICO: Políticas Públicas para as crianças e com elas

RESUMO

Esse trabalho é decorrente de reflexões que vem sendo feitas no âmbito do Núcleo de Educação Infantil – Escola Paulistinha de Educação sobre a remuneração dos docentes que trabalham nesta instituição. Atualmente coexistem duas formas de contratação docente: contratos e concursos, o que tem impacto direto nos valores remuneratórios desses profissionais. Esse estudo possibilita iniciar uma discussão sobre a remuneração docente dos setores públicos e privados e evidencia o impacto positivo que as carreiras públicas têm na garantia do direito à educação de qualidade.

Palavras-Chave: Remuneração Docente; Carreira Docente; Escola para Infância.

INTRODUÇÃO

Esse trabalho é parte de um levantamento inicial necessário para a elaboração de um projeto de pesquisa sobre custo-aluno-qualidade no Núcleo de Educação Infantil – Escola Paulistinha de Educação (NEI-Paulistinha), escola de Educação Básica: creche, pré-escola e ensino fundamental – ciclo I, vinculada a Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP).

A escola, que existe desde 1971, passou por uma reestruturação administrativa (2014) com a elaboração de um novo regimento interno e iniciando um processo de reconhecimento de unidade federal de educação básica vinculada a universidade; esse processo acarretou no ingresso de 8 Professoras de Educação Básica, Técnica e Tecnológica (PEBTT) vinculadas a rede federal de ensino e na reorganização pedagógica-administrativa da unidade com consulta pública para a escolha de diretor de escola, construção e consolidação de colegiados, organização pedagógica com construção de Projeto Político Pedagógico, fortalecimento da formação em serviço, reestruturação de carga horária docente com destinação de horas para estudos, entre outras ações que vem reforçando e qualificando esse espaço de educação formal.

¹ Pedagoga, Mestre e Doutora em Educação (Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo). Professora do Núcleo de Educação Infantil – Escola Paulistinha de Educação da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), São Paulo, São Paulo, Brasil. Contato: ana.santiago@unifesp.br.



Nesse processo as vagas para o ingresso de crianças na escola que antes eram destinados em sua maioria para filhos de funcionários da SPDM ou da UNIFESP² passaram a ser organizadas em 50% para comunidade interna (UNIFESP e SPDM) e 50% para comunidade externa (ampla concorrência), essa proporcionalidade vem acontecendo de forma progressiva no decorrer dos anos sendo que em 2020 chegará no definido em regimento.

A escola atendia em outubro de 2019, 106 crianças na creche, 82 na pré-escola e 233 no ensino fundamental (421 no total); dessas crianças 258 (61,3%) permaneciam 7 horas ou mais na escola (caracterizando um atendimento em período integral); do total de crianças matriculadas, 116 são crianças da comunidade (25%) e 305 da UNIFESP ou SPDM.

Essa instituição pública tem como mantenedora, além da UNIFESP – vinculada admirativamente à reitoria e utilizando espaços físicos do campus São Paulo –; a Sociedade Paulista para o Desenvolvimento da Medicina (SPDM)³. É supervisionada pela rede estadual de ensino de São Paulo com autorização do Conselho Estadual de Educação.

Essa condição, ser mantida por uma instituição pública com auxílio de uma instituição privada, coloca a escola em uma situação peculiar, visto que por vezes foi reconhecida como uma instituição privada. Nessa configuração, o Campus São Paulo se responsabiliza pelas despesas de insumos (água, energia elétrica, manutenção do prédio, equipe terceirizada de limpeza) e com parte do pessoal responsável pela alimentação (nutricionistas e alguns funcionários), a UNIFESP destina funcionários (professores, recreacionistas, técnicos administrativos educacionais, dentista, enfermeiras e auxiliar de enfermagem) e compra parte dos alimentos (com recursos da União) e a SPDM contrata pessoal para trabalhar na unidade (professores, auxiliares de classe, parte do pessoal da cozinha) e se responsabiliza com outra parte dos alimentos.

A discussão de quanto custa manter a escola é recorrente nos processos de planejamento orçamentário da Universidade, da SPDM e da própria unidade. Entender e conhecer quais e quantos são os gastos, assim como pensar quem são os responsáveis pelas diferentes despesas, faz-se importante para se iniciar uma discussão de aumento desse investimento.

Nas inúmeras discussões realizadas na área sobre custo-aluno as despesas com o pagamento de pessoal é um fator que tem um peso significativo no orçamento. Sendo assim, analisar esses dados é

² Na Educação Infantil as vagas eram apenas para esse público. No Ensino Fundamental, as vagas remanescentes eram destinadas via sorteio público para qualquer criança.

³ É a SPDM que, em conjunto com a UNIFESP, administra o Hospital São Paulo.



fundamental para a discussão de custos. A remuneração docente também é um fator importante para a qualidade da educação ofertada e é tema bastante discutido quando se debate valorização docente e condições de trabalho.

Para este trabalho, apresento uma análise das remunerações das docentes⁴ polivalentes que trabalham no NEI-Paulistinha em 2019 e proponho um exercício analisando a importância de se pensar os custos com esse insumo como um fator de qualidade e assim, repensá-lo tendo como horizonte melhores condições de trabalho para as docentes.

Perfil docente

Coexistem no quadro de pessoal do NEI-Paulistinha duas formas de contratação de funcionários: contratados pela SPDM e concursados da rede federal (UNIFESP). No que se refere as professoras polivalentes⁵ existem no Núcleo 35 docentes, dessas 8 são concursadas e 27 são contratadas.

As professoras contratadas pela SPDM, que são a maioria (77,1%), trabalham no Núcleo com carga horária de 50 horas semanais (54,3%), 40 horas semanais (14,3%) ou 25 horas semanais (8,6%). Toda a carga horária é destinada ao ensino, sendo que em 2019, foi destinado à planejamento e formação de 5% a 32,5% (dependendo da carga horária e da turma/agrupamento da docente); dessas horas, 5 horas por semana eram destinadas ao trabalho coletivo ou individual na própria escola; esta incluído nessa carga horária destinada a planejamento e formação uma remuneração que equivale a 5% do salário base de cada docente (o que chamamos de pagamento em pecúnia da Hora Atividade - HA).

As professoras concursadas (22,9%) trabalham na escola por 40 horas semanais com dedicação exclusiva na função de docente com atividades em: ensino, pesquisa, extensão e gestão. Dessa carga horária 20 horas semanais são destinadas as atividades de ensino. Essas docentes também ocupam funções de coordenação⁶. Das docentes (3) que estavam com turmas designadas, realizaram em 2019, 20 horas de trabalho junto as crianças, sem destinação dessa jornada para planejamento e

⁴ Como todas as professoras polivalentes da escola são mulheres, optou-se por usar o substantivo no gênero feminino quando se referir aos conjunto de docentes.

⁵ Existem na escola outros 5 docentes que trabalham com disciplinas específicas – artes, educação física e inglês, que não serão tratados nesse artigo.

⁶ Essas funções podem ser exercidas pelas professoras contratadas, porém no ano de 2019 foram exercidas pelas PEBTTs.



formação; destinaram 5 horas semanais para planejamento, utilizando as horas destinadas a pesquisa, extensão e gestão.

No que se refere a tempo de trabalho como docente, no Núcleo ou fora dele, as professoras possuem em sua maioria de 4 a 10 anos de docência (45,7%), 37,1% tem 3 ou menos anos de trabalho docente, 14,3% tem de 11 a 15 anos e apenas 1 professoras (2,9%) tem mais de 16 anos de docência. Pode-se considerar um grupo com pouco ou médio tempo de experiência docente. Dessas professoras 7 já exerceram funções de coordenação, sendo duas mais de 7 anos, outras duas por 5 anos e 3 por dois ou um ano.

A respeito da formação docente pode-se dizer, com uma única exceção⁷, que todas as professoras possuem curso superior em pedagogia. Dessas docentes, 13 fizeram um ou mais curso de especialização, 8 possuem mestrado e, dessas, 3 doutorado.

Algumas dessas condições influenciam na remuneração dessas professoras, o que mais diferencia esses valores é a condição de pertencentes a carreira do magistério federal ou a contratação pela SPDM.

Remuneração/salário “*versus*” carreira docente

Como já explicitado um dos fatores que tem um expressivo impacto nas discussões de custo-aluno é a remuneração do pessoal. No caso desse artigo, analisaremos os valores recebidos das professoras polivalentes que trabalham no NEI-Paulistinha.

A esse respeito a Lei nº 13.325/2016, Lei do Piso, traz esse insumo como fator primordial para a valorização desse profissional e qualidade da educação. No que se refere à remuneração⁸ das professoras EBTTs (servidoras) e os salários das professoras contratadas é possível perceber a diferença relacionada principalmente a existência (ou não) de uma carreira.

As professoras EBTTs possuem uma carreira regida pela Lei nº 12.772/2012 que prevê promoção, progressão, retribuição por titulação (RT) entre outros fatores. As professoras contratadas pela

⁷ Uma professora possui apenas o curso de magistério – nível médio.

⁸ Para servidores públicos será utilizada a expressão remuneração com a soma dos vencimentos e outras gratificações ou auxílios.



SPDM recebem uma gratificação por insalubridade (GI) e, até 2018, um adicional por tempo de serviço⁹.

A tabela 1 apresenta os valores de salário das professoras contratadas pela SPDM para as diferentes cargas horárias, com acréscimo dos 5% de HA e com a GI e as remunerações das professoras EBTTs com as variações na carreira de acordo com formação e tempo de serviço a rede, apresenta os valores brutos divididos por hora de trabalho, todos os dados referentes a outubro de 2019.

Tabela 1: Remuneração das professoras polivalentes no NEI-Paulistinha em out. de 2019

	Carga Horária Semanal	Formação/tempo de serviço	Valor do Salário Bruto	5% de hora atividade	Grat. Insalubridade	Remuneração Bruta	Valor Bruto por hora
Contrato SPDM	25	Não existe variação	R\$ 1.877,57	R\$ 93,88	R\$ 199,60	R\$ 2.171,05	R\$ 17,37
	30	Não existe variação	R\$ 2.253,08	R\$ 112,65	R\$ 199,60	R\$ 2.565,33	R\$ 17,10
	40	Não existe variação	R\$ 3.004,11	R\$ 150,21	R\$ 199,60	R\$ 3.353,92	R\$ 16,77
	50	Não existe variação	R\$ 3.755,14	R\$ 187,76	R\$ 199,60	R\$ 4.142,50	R\$ 16,57
	Carga Horária Semanal	Formação/tempo de serviço (3 ou 2 anos)	Valor do Salário Bruto	Retribuição Titulação	Auxílio Alimentação	Remuneração Bruta	Valor Bruto por hora
EBTTs	40 – DE	Mestre – D1II (2 anos)	R\$ 4.696,28	R\$ 2.348,14	R\$ 458,00	R\$ 7.502,42	R\$ 37,51
	40 – DE	Mestre – D3I (3 anos)	R\$ 5.488,43	R\$ 2.744,21	R\$ 458,00	R\$ 8.690,64	R\$ 43,45
	40 – DE	Doutor – D3I (3 anos)	R\$ 5.488,43	R\$ 6.311,69	R\$ 458,00	R\$ 12.258,12	R\$ 61,29

Fonte: BRASIL, 2016 e SPDM, 2016.

No quadro é possível analisar que a variação de salário por hora de trabalho das professoras contratadas pelas SPDM só ocorrem em decorrência da GI, visto que essa tem um valor fixo. Não existe carreira, impossibilitando que o docente faça qualquer ação que possa garantir uma mudança nessa remuneração; não existe diferenciação por formação ou tempo de trabalho¹⁰.

Já a remuneração das PEBTTs está diretamente ligada à formação que as mesmas possuem e ao tempo de trabalho na carreira que as possibilitou progredirem passando para outros níveis e graus. É explícita a influência positiva da existência de carreira para as professores da rede federal para o alcance de melhores remunerações ao longo da vida profissional.

⁹ Esse adicional é recebido por algumas professoras que trabalham na escola a mais tempo, porém as mesmas não sabem explicar qual a regra sobre essa gratificação.

¹⁰ Como já explicitado, a gratificação por tempo de trabalho foi retirada.



Não é possível comparar as remunerações entre as docentes das diferentes formas de contratação sem considerar que têm funções, condição de contratação (concurso e dedicação exclusiva) e formações distintas.

Para uma possível comparação faz-se necessária eliminar ao máximo as diferenças; um exercício seria mais possível entre docentes contratados pela SPDM e valores explícitos na tabela de remuneração aplicável a carreira EBTT a partir da Lei nº 13.325/2016. A tabela 2 traz dados de remuneração de ambas as possibilidades de contrato existentes no Núcleo para 40 horas semanais de trabalho docente, sem dedicação exclusiva, para professores com indicação de formação para o início de carreira.

Tabela 2: Valores pagos pela SPDM e rede federal para docentes contratados/concursados em out. 2019.

	Carga Horária Semanal	Formação/tempo de serviço	Valor do Salário Bruto	5% de hora atividade	Grat. Insalubridade	Remuneração Bruta	Valor Bruto por hora
Contrato SPDM	40	Ensino Médio	R\$ 3.004,11	R\$ 150,21	R\$ 199,60	R\$ 3.353,92	R\$ 16,77
	40	Licenciada	R\$ 3.004,11	R\$ 150,21	R\$ 199,60	R\$ 3.353,92	R\$ 16,77
	40	Especialista	R\$ 3.004,11	R\$ 150,21	R\$ 199,60	R\$ 3.353,92	R\$ 16,77
	Carga Horária Semanal	Formação/tempo de serviço	Valor do Salário Bruto	Retribuição Titulação	Auxílio Alimentação	Remuneração Bruta	Valor Bruto por hora
EBTT	40	Licenciada	R\$ 3.130,85	R\$ 0,00	R\$ 458,00	R\$ 3.588,85	R\$ 17,94
	40	Especialista	R\$ 3.130,85	R\$ 469,63	R\$ 458,00	R\$ 4.058,48	R\$ 20,29
	40	Mestre	R\$ 3.130,85	R\$ 1.174,07	R\$ 458,00	R\$ 4.762,92	R\$ 23,81
	40	Doutora	R\$ 3.130,85	R\$ 2.700,36	R\$ 458,00	R\$ 6.289,21	R\$ 31,45

Fonte: BRASIL, 2016 e SPDM, 2016.

Com os dados dessa tabela podemos afirmar que a carreira docente da rede federal, com possibilidade de trabalho com dedicação exclusiva e retribuição por titulação garantem uma remuneração mais elevada. Para termos dimensão desses valores em comparações com valores praticados no mercado de trabalho, podemos compará-los com os valores do Salário Mínimo (SM), Piso Salarial do Magistério e com o Salário Mínimo Nominal e Necessário (SMNN) calculado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). A tabela 3 apresenta essas comparações.



Tabela 3: Comparações entre as remunerações recebidas pelas professoras contratadas no NEI-Paulistinha e valores remuneratórios constantes na tabela de vencimentos da carreira federal – out. 2019

	Carga Horária Semanal	Formação/tempo de serviço	Remuneração Bruta	Salário + Hora atividade'	(A) / Salário Mínimo (SM) (R\$ 998,00)	(A) / Valor Piso Nacional do Magistério (R\$ 2.557,74)	(A) / Salário Mínimo Nominal e Necessário (SMNN) (R\$ 3.978,63)
Contrato SPDM	40	Ensino Médio	R\$ 3.353,92	R\$ 3.154,32	3,2	1,2	0,8
	40	Licenciada	R\$ 3.353,92	R\$ 3.154,32	3,2	1,2	0,8
	40	Especialista	R\$ 3.353,92	R\$ 3.154,32	3,2	1,2	0,8
	Carga Horária Semanal	Formação/tempo de serviço	Remuneração Bruta	Vencimentos e Retribuição Titulação (A)	(A) / Salário Mínimo (SM) (R\$ 998,00)	(A) / Valor Piso Nacional do Magistério (R\$ 2.557,74)	(A) / Salário Mínimo Nominal e Necessário (SMNN) (R\$ 3.978,63)
EBTT	40	Licenciada	R\$ 3.588,85	R\$ 3.130,85	3,1	1,2	0,8
	40	Especialista	R\$ 4.058,48	R\$ 3.600,48	3,6	1,4	0,9
	40	Mestre	R\$ 4.762,92	R\$ 4.304,92	4,3	1,7	1,1
	40	Doutora	R\$ 6.289,21	R\$ 5.831,21	5,8	2,3	1,5
	Carga Horária Semanal	Formação/tempo de serviço	Remuneração Bruta	Vencimentos e Retribuição Titulação (A)	(A) / Salário Mínimo (SM) (R\$ 998,00)	(A) / Valor Piso Nacional do Magistério (R\$ 2.557,74)	(A) / Salário Mínimo Nominal e Necessário (SMNN) (R\$ 3.978,63)
EBTT	40 - DE	Licenciada	R\$ 4.930,64	R\$ 4.472,64	4,5	1,7	1,1
	40 - DE	Especialista	R\$ 5.825,17	R\$ 5.367,17	5,4	2,1	1,3
	40 - DE	Mestre	R\$ 7.166,96	R\$ 6.708,96	6,7	2,6	1,7
	40 - DE	Doutora	R\$ 10.074,18	R\$ 9.616,18	9,6	3,8	2,4

Fonte: BRASIL, 2016; SPDM, 2019; DIEESE, 2019; BRASIL, 2019.

Na tabela é possível perceber que todos os valores discriminados são acima do SM, variam entre 3,1 (Licenciada 40h EBTT) e 9,6 (Doutora 40h DE, EBTT). Na comparação com o SMNN a variação é de 0,8 a 2,4 (para as mesmas condições).

Comparando os valores remuneratórios com os valores instituídos pela Lei do Piso para o docente com formação em nível médio por 40h, que em 2019 foi de R\$ 2.557,74, podemos afirmar que em todas as possibilidades a lei é cumprida, representando de 1,2 a 3,8 desse valor para as professoras que trabalham 40h.

A tabela 3 explicita a importância da carreira docente na rede federal de ensino no que se refere a formação, visto que possibilita uma diferença de R\$ 2.700,37 entre licenciado e doutor no regime de 40h e de R\$ 5.143,54 quando 40h DE.



Considerações Finais

A qualidade da educação, que garante a efetividade do direito a ela, está diretamente ligada a condição de trabalho que esta submetido os professores responsáveis por essa função. Não é possível pensar uma educação emancipadora em um ambiente que não possui as condições necessárias para ela se concretizar; e dentre essas condições a remuneração docente tem um papel bastante importante. É esse insumo que também tem o maior impacto nas receitas destinadas a custear a educação; por ambos os motivos, a remuneração docente vem ganhando destaque nas discussões sobre acesso, permanência e qualidade da educação.

Destaca-se que a legislação – CF/88, LDB/96, PNE 2001-2010, Fundef, Fundeb, PNE 2014-2024, Lei do Piso – versou sobre a importância de se construir uma carreira para os docentes de forma que tivessem condições de trabalho e remuneração condizentes com a função exercida por esses profissionais.

No NEI-Paulistinha pode-se visualizar, através dos dados apresentados, a coexistência de docentes com e sem carreira, e perceber que é essa que proporciona as maiores diferenças nas condições de trabalho, reveladas principalmente nos valores remuneratórios das professoras que ali exercem o seu trabalho.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, 2008. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11738.htm>. Acesso em 13 nov. 2019.

BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Brasília, 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm>. Acesso em 18 nov 2019.

BRASIL. Lei nº 13.325, de 29 de julho de 2016. Altera a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação. Brasília, 2016. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113325.htm>. Acesso em 13 nov. 2019.



V Seminário
Luso-Brasileiro
de Educação
Infantil

II Congresso
Luso-Afro-Brasileiro
de Infâncias e
Educação

**Infâncias,
cidade e
democracia**

10 a 13 de dezembro de 2019

na Faculdade de Educação da USP

BRASIL. Decreto nº 9.661, de 1º de janeiro de 2019. Regulamenta a Lei nº 13.152. Brasília, 2019. Disponível em <http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/57510734/docId/10152-2019-01-01-decreto-n-9-661-de-1-de-janeiro-de-2019-57510684>. Acesso em 13 nov. 2019.

DIEESE - www.dieese.org.br

SPDM. Dados de salários docentes. [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por <anpnascimento@gmail.com> em 10 out. 2019